

Das Verhältnis von Gewerkschaften zur Migration: ambivalente Orientierungen zwischen Ablehnen, Ausblenden und Ernstnehmen

Pries, Ludger; Dasek, Andrea

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Pries, L., & Dasek, A. (2017). Das Verhältnis von Gewerkschaften zur Migration: ambivalente Orientierungen zwischen Ablehnen, Ausblenden und Ernstnehmen. *AIS-Studien*, 10(1), 39-56. <https://doi.org/10.21241/ssoar.64839>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Ludger Pries, Andrea Dasek¹

Das Verhältnis von Gewerkschaften zur Migration: Ambivalente Orientierungen zwischen Ablehnen, Ausblenden und Ernstnehmen

Abstract: Die Themen Migration und Integration sind im 21. Jahrhundert für Deutschland von wachsender Bedeutung. Auch die Gewerkschaften beschäftigen sich vermehrt mit dem Thema der (Arbeits-)Migration. Gewerkschaften haben historisch gesehen gegenüber Migrationsprozessen und Migranten eine ambivalente Haltung eingenommen. Drei grundlegende widersprüchliche Orientierungen werden zunächst vorgestellt (Abschnitt 1). Anschließend werden historische Entwicklungen, vor denen die Gesellschaft und auch die Gewerkschaften im Hinblick auf (Arbeits-)Migration stehen, aufgearbeitet (Abschnitt 2). Dies führt abschließend zu der Diskussion unterschiedlicher Konzepte von Migration und Integration, die für die zukünftige Gestaltung des Verhältnisses von Gewerkschaften und Migration relevant sind (Abschnitt 3).

Seit dem Beginn des 21. Jahrhunderts gewann in Deutschland das Thema Migration und Integration in der öffentlichen Diskussion, in der Wissenschaft und auch in der Politik eine veränderte Bedeutung. Insgesamt wandelte sich Deutschland im Hinblick auf die politisch-institutionellen Rahmensetzungen und Regulierungen, aber auch in der Selbstwahrnehmung eines großen Teiles seiner Bevölkerung zu einem Einwanderungsland (SVR 2014 und 2015). Die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts mit seiner dominanten ‚Gastarbeiter‘-Politik und dem „Mantra der defensiven Erkenntnisverweigerung ›Deutschland ist kein Einwanderungsland‹“ (Bade 2011: 1) wurde kritisch reflektiert. Die Diskussionen zum demographischen Wandel führten zu der in Wissenschaft und Öffentlichkeit mehrheitlich geteilten Erkenntnis, dass Deutschland in den nächsten Jahrzehnten eine dauerhafte substantielle Zuwanderung brauche (Fuchs et al. 2015; SVR 2016; Walwei 2016). Nicht zuletzt aufgrund der zwei Wellen der EU-Osterweiterungen (2004 und 2007) und der damit verbundenen Dynamiken von Arbeitsmigration in Bereichen wie der Bau- oder Schlachtindustrie, aber auch im Dienstleistungssektor sahen sich auch die Gewerkschaften stärker mit dem Thema der (Arbeits-)Migration konfrontiert. Schließlich rückte die massive und überwiegend irreguläre Einreise von über einer Million Flüchtlinge und anderer Schutzsuchender im Jahre 2015 sowie die damit verbundenen Herausforderungen (z. B. der möglichen Arbeitsmarktintegration und Entlohnung) das Thema Migration in das Zentrum öffentlicher Auseinandersetzungen (Pries 2016).

Diese Entwicklungen führten auch in den Gewerkschaften zu einer intensivierten Beschäftigung mit dem Thema Migration und Integration. So wurden in den Vorständen großer Gewerkschaften wie ver.di und IG Metall entsprechende Verantwortlichkeiten geschaffen oder erweitert, verschiedene Pilotprojekte initiiert und thematisch

¹ Prof. Dr. Ludger Pries, Ruhr-Universität Bochum. E-Mail: ludger.pries@rub.de. M.A. Andrea Dasek, Ruhr-Universität Bochum. E-Mail: andrea.dasek@rub.de. Wir danken Nick Kratzer für seine sehr hilfreichen Anmerkungen und Vorschläge sowie Katrina Böse für ihre redaktionelle Hilfe.

einschlägige Tagungen organisiert.² Damit verstärkte sich auch in den Gewerkschaften ein Reflexions- und Wandlungsprozess in Bezug auf das Thema Migration und Integration. Vor dem Hintergrund dieser aktuellen Entwicklungen soll in den folgenden Abschnitten gezeigt werden, dass das Verhältnis der Gewerkschaften zu Migration insgesamt sehr widersprüchlich und komplex ist. Gewerkschaften haben – und zwar nicht nur in Deutschland, sondern allgemein – historisch gesehen gegenüber Migrationsprozessen eine ambivalente Haltung eingenommen und das Thema Migration und Integration insgesamt eher marginal behandelt. Umgekehrt wurden und werden aber auch bei der gesellschaftlichen sowie wissenschaftlichen Befassung mit Migration und Integration die Gewerkschaften (und in Deutschland auch die Institution der Betriebsräte) nur wenig berücksichtigt – obwohl Teilhabe in Arbeit und Betrieben als auch bei der Mitbestimmung für Deutschland ein sehr wichtiger „Integrationsmotor“ ist (SVR 2014: 98, 121 f.).

Im Folgenden soll das ambivalente Verhältnis der Gewerkschaften zum Thema Migration kritisch analysiert werden. Dazu werden zunächst einige grundlegende widersprüchliche Orientierungen, die in Gewerkschaften prinzipiell gegeben sind, vorgestellt und erläutert (Abschnitt 1). Anschließend werden historische Entwicklungen, vor denen die Gesellschaft und auch die Gewerkschaften im Hinblick auf (Arbeits-)Migration stehen, aufgearbeitet (Abschnitt 2). Dies führt zu der Diskussion unterschiedlicher Konzepte von Integration. Abschließend sollen Aspekte eines erweiterten Verständnisses von Migration und Integration skizziert werden, die für die zukünftige Gestaltung des Verhältnisses von Gewerkschaften und Migration relevant sind (Abschnitt 3).

1 Die ambivalente Haltung von Gewerkschaften zur Migration

Im Hinblick auf das Verhältnis von Gewerkschaften zur Migration werden in einer umfangreichen Studie (Penninx/Roosblad 2000) drei grundlegende Strukturprobleme identifiziert, die sich in sehr vielen Ländern aufzeigen lassen. Es handelt sich dabei um generelle Orientierungen, die Gewerkschaften in Bezug auf drei Basisfragen ihrer Politik hinsichtlich Migration und der Behandlung von Migranten einschlagen können.³ Dabei befinden sich Gewerkschaften – so Penninx/Roosblad 2000 – jeweils in einem Dilemma, welche Grundrichtung sie einschlagen sollen. Statt von Dilemmata ließe sich vielleicht besser von widersprüchlichen Anforderungen und ambivalenten Politikorientierungen sprechen.

² Vgl. z. B. die Tagung zu den Themen „Gestaltungsoptionen des Betriebsverfassungsgesetzes für eine aktive Gleichbehandlung von Migrantinnen und Migranten in der Leiharbeit“ am 30. Juni 2014, veranstaltet von ver.di für alle Verantwortlichen Sekretäre/innen für Migrationsarbeit in den Landesbezirken, Mitglieder der Landesbezirksmigrationsausschüsse und Mitglieder des Bundesmigrationsausschusses oder die Tagung „Integration und Mitbestimmung. Interessenvertretung für (sic, nicht: „von“ oder „mit“, L. P.) Menschen mit Migrationshintergrund“ im Juni 2013. Bei der IG Metall wurde das Thema Migration und Integration prominent bei der stellvertretenden Vorsitzenden angesiedelt; zu einzelnen Projekten vgl. Pries/Shinozaki 2015.

³ Zum Zwecke der besseren Lesbarkeit wird in diesem Text auf geschlechtsspezifische Bezeichnungen und Differenzierungen weitgehend verzichtet. Alle personenbezogenen Bezeichnungen beziehen sich grundsätzlich auf alle Geschlechter. Der Begriff Migranten wird als Oberbegriff für verschiedene Wanderungstypen – z. B. klassische dauerhafte Einwanderer, vorübergehende Arbeitswanderer oder etwa transnationale Migranten verwendet (vgl. Pries 1998).

Das erste Strukturproblem betrifft die Frage, ob Gewerkschaften Migration als Einwanderung in die Länder, in denen sie tätig sind, fördern, nur tolerieren oder gar ablehnen sollen. Die Zuwanderung von Arbeitsmigranten erhöht das Arbeitskräfteangebot und kann die Verhandlungspositionen der Arbeitnehmerseite schwächen. Häufig sind Migranten auch eher zu Zugeständnissen bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bereit. Ihre gewerkschaftliche Organisation bereitet wegen sprachlicher und kultureller Barrieren unter Umständen auch größere Probleme als bei „einheimischen“ Arbeitskräften. All dies hat bei Gewerkschaften in vielen Ländern dazu geführt, einer intensiveren Einwanderung von Arbeitskräften – wie in der Regel von den Arbeitgeberverbänden gefordert – skeptisch gegenüberzustehen. Gleichzeitig fühlen sich Gewerkschaften dem Prinzip der internationalen Solidarität verpflichtet.

Für dieses Strukturproblem, also die Frage, wie sich Gewerkschaften generell zum Thema der Arbeitsmigration positionieren sollen, gibt es keine einfache Lösung, dies gilt auch für die deutschen Gewerkschaften. Als Argument gegen eine Politik der Arbeitsmigration als gezielte Zu- oder Einwanderung gilt für Gewerkschaften in aller Regel, dass ein zusätzlich geschaffenes Angebot an Arbeitskräften tendenziell die Löhne nach unten drücken kann. Ungeregelte Arbeitsmigration führe global gesehen zu einem regelrechten Wettlauf um die Absenkung der Löhne, zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Partizipationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer. Insgesamt ergäbe sich die Gefahr eines ›race to the bottom‹, eines Verdrängungswettbewerbs oder die Schaffung eines Niedriglohnsektors (allgemein: Schaper 2001: 242; aktuell: Brücker et al. 2013; Burkert 2015). Der Grund dafür sei, dass Arbeitsmigranten tendenziell eher bereit seien als inländisch Beschäftigte, beispielsweise bei Löhnen, Arbeitszeiten und Grundrechten zur Mitbestimmung Zugeständnisse zu machen und zu wesentlichen schlechteren Bedingungen zu arbeiten. Im Zusammenhang mit der Flüchtlingsmigration nach Deutschland im Jahre 2015 finden sich ähnliche Argumente z. B. bei Deutschmann (2016) und Sinn (2016).

Genau diese Gefahr war auch ein wesentlicher Grund dafür, dass Deutschland im Zuge der EU-Osterweiterung im Jahr 2004 und angesichts einer recht hohen eigenen Arbeitslosigkeit im Gegensatz zu anderen EU-Ländern wie Irland oder Großbritannien die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die betreffenden Länder wie Polen in einer siebenjährigen Übergangsfrist eingeschränkt hat. Hier trafen sich die Interessen der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften mit denen von kleineren Betrieben, für die eine allzu rasche Marköffnung eher Risiken als Chancen bedeutet hätte. Dagegen stand und steht für Gewerkschaften das Prinzip, dass man sich grundsätzlich an internationaler Solidarität orientieren sollte.⁴ Zudem kann volkswirtschaftlich argumentiert werden, dass Arbeitsmigration aus ökonomischen Erwägungen sehr sinnvoll sein kann. Dies belegen verschiedene Studien, die genau die Frage untersuchten, welche volkswirtschaftlichen Effekte Einwanderung und auch die Einbürgerung von Ausländern hat (BAMF 2005).

⁴ Vgl. hierzu etwa die Aktivitäten des DGB-Bildungswerkes im Bereich Migration und Gleichberechtigung: <http://www.migration-online.de/>; als Beispiel für den Schweizer Gewerkschaftsbund vgl. Rechsteiner et al. 2014.

Gewerkschaften könnten als Argument für Einwanderung auch einen weiteren wirtschaftlich positiven Effekt benennen. Die Einwanderung zusätzlicher Arbeitskräfte führt nämlich häufig zu einem sogenannten Fahrstuhleffekt.⁵ Konkret bedeutet dies, dass bereits im Inland Beschäftigte durch die Zuwanderung von (in der Regel weniger qualifizierten) Arbeitskräften profitieren. Indem neue Arbeitskräfte in weniger qualifizierte Beschäftigungen rücken, gelangen bereits im Inland Beschäftigte leichter in höhere und besser bezahlte Positionen. Dieses Phänomen konnte in der Bundesrepublik im Zuge der deutschen Gastarbeiteranwerbung in den 1950er und 1960er Jahren beobachtet werden. Die Angeworbenen verrichteten zumeist Arbeiten, die sich dadurch auszeichneten, dass sie besonders gefährlich, schmutzig und/oder schlecht bezahlt wurden und deutsche Arbeiter diese Tätigkeiten in Anbetracht des ‚Wirtschaftswunders‘ eher mieden (z. B. Keim 2003: 50; Birke 2007: 274 f.). Die hier skizzierten durchaus widersprüchlichen Wirkungen von Arbeitsmigration auf die Situation der bereits Beschäftigten macht die ambivalente Haltung von Gewerkschaften verständlich – sie spiegelt die Interessenlagen ihrer Mitglieder zwischen Solidarität und Eigeninteressen wider.

Ein zweites Grundproblem bezieht sich spezifischer auf die Gewerkschaften als Mitgliederorganisationen selbst: Sollen sie sich in besonderer Weise um die Organisation von (Arbeits-)Migranten bemühen, sich dieser potentiellen Klientelgruppe gegenüber eher neutral oder uninteressiert verhalten oder sollen sie diese tendenziell eher marginalisieren? In der bereits zitierten Studie *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960-1993* (Penninx/Roosblad 2000) werden etwa die gewerkschaftlichen Organisationsstrategien gegenüber Arbeitsmigranten in Irland, dem Vereinigten Königreich, Österreich und Deutschland verglichen. Die Frage, ob Gewerkschaften Arbeitsmigranten organisieren oder marginalisieren sollten, klingt zunächst wenig ‚politisch korrekt‘, denn Migranten sollten selbstverständlich die Möglichkeit der Partizipation und Organisation haben. Gleichwohl können Gewerkschaften – trotz aller öffentlichen Erklärungen, ihnen liege selbstverständlich das Schicksal und die Interessenvertretung der Arbeitsmigranten sehr am Herzen – in ihren tatsächlichen Organisationsanstrengungen diese potentielle Klientelgruppe ‚links liegen lassen‘, also marginalisieren. Hierfür gibt es in der gewerkschaftlichen Praxis nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen Ländern zu unterschiedlichen Zeiten vielfältige Belege und auch einige organisationsrationale Überlegungen (vgl. z. B. Trede 2015). So können Gewerkschaften z. B. argumentieren, dass die Integration von weniger qualifizierten, gewerkschaftlich unerfahrenen, mehrheitlich aus ländlich-traditionellen Lebensverhältnissen kommenden ‚Gastarbeitern‘ extrem ressourcenaufwändig ist. Sie bringt auch die Organisationsstruktur und -kultur zumal in Gewerkschaften, deren Rückgrat traditionell qualifizierte Facharbeiter waren, eventuell völlig durcheinander. Wenn zudem noch in Politik und Gesellschaft davon ausgegangen wird, dass die arbeitenden ‚Gäste‘ doch nach einigen Jahren wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehren – warum sollte eine Gewerkschaft dann erhebliche Res-

⁵ Vgl. allgemein Beck 1986: 124 f.; bezogen auf Einwandererfamilien vgl. z. B. den Sechsten Familienbericht „Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Leistungen – Belastungen – Herausforderungen“ (Deutscher Bundestag 2000).

sourcen in die Organisation dieser Arbeitsmigranten (fehl)investieren? Weitere Argumente, die gegen eine Integration von Arbeitsmigranten in die Gewerkschaften vorgebracht werden könnten, sind beispielsweise, dass hierdurch ganz andere Kulturen, Qualifikationen und ethnische *Communities* in die Gewerkschaften integriert werden müssen. Traditionelle Gewerkschaftsmitglieder könnten befürchten, dass dies die eingespielte Einheit und Solidarität in der Organisation gefährden könnte, die sich über Jahrzehnte entwickelt hat.

Auch für eine offensive Organisationsstrategie gegenüber Arbeitsmigranten gibt es einige starke Argumente. Dazu zählt zunächst das von Gewerkschaften seit über hundert Jahren hoch gehaltene Ideal der internationalen Solidarität – Gewerkschaften liefen Gefahr, ihre Glaubwürdigkeit und öffentliche Legitimation einzubüßen, wenn sie in ihrer praktischen Politik keine Organisationsanstrengungen gegenüber Arbeitsmigranten machten. Zudem stärkt jeder Mitgliederzuwachs die eigene Organisationsbasis finanziell und hinsichtlich der Mobilisierungsfähigkeit. Es kann auch argumentiert werden, dass bestimmte Migrantengruppen besonders starkes gewerkschaftliches Engagement entwickeln. Dies war z. B. bei den Arbeitskämpfen in den 1970er Jahren der Fall, etwa in den sogenannten ‚wilden Streiks‘ bei Ford in Köln, in denen sich vor allem türkische Arbeiter stark engagierten (Hinken 2004). Nach dem Militärputsch in der Türkei von 1980 wanderten dann viele politisch Verfolgte als ‚Gastarbeiter‘ nach Deutschland aus, von denen sich zahlreiche auch gewerkschaftlich betätigten. Ein wichtiges und in Zukunft immer bedeutender werdendes Argument, das die Gewerkschaften jedoch bisher kaum angemessen berücksichtigten, fehlt an dieser Stelle noch: Arbeitsmigranten bringen selbstverständlich auch immer Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in Bezug auf andere Kulturen, Sprachen und Regionen mit, die gerade unter den Bedingungen der Globalisierung von Gewerkschaften systematisch für ihre grenzüberschreitende Kommunikation und Zusammenarbeit umfassend genutzt werden könnten.

Das dritte Strukturproblem besteht darin, dass Gewerkschaften für ihre Mitglieder mit Migrationsgeschichte entweder spezifische Organisationsstrukturen und Artikulationsmechanismen schaffen oder diese unspezifisch einfach als „normale Mitglieder“ behandeln. So gab oder gibt es in vielen Gewerkschaften Beauftragte und eigene Strukturen für Jugendliche, Frauen oder „Ausländer“. Es stellt sich somit die Frage, ob eine spezifisch ausgerichtete interne Organisationspolitik für Arbeitsmigranten verfolgt, ob also für ‚Gewerkschaftsmitglieder mit Migrationshintergrund‘ eine spezifische Diversity-Politik entwickelt werden sollte. Die Frage stellt sich dabei relativ unabhängig von den beiden ersten, und die Argumentationen ähneln vielen Grundsatzdebatten im Bereich von Diversity-Politiken – etwa der Frage, ob für Aufsichtsräte und Unternehmensvorstände spezifische Frauenquoten eingeführt werden sollten. Auf der einen Seite kann argumentiert werden, dass Gewerkschaften vor allem die gemeinsamen Interessen aller Beschäftigten vertreten und dadurch stark geworden sind, dass sie diese und nicht Einzelinteressen in den Mittelpunkt stellen. Letztendlich könnte eine Gewerkschaft ihren kleinsten gemeinsamen Nenner sogar sehr schnell verlieren, wenn sie für verschiedene Gruppen, so beispielsweise eigens für

Facharbeiter, Frauen, ältere Arbeitnehmer, jüngere Arbeitnehmer, für Einwanderer und für temporäre Arbeitsmigranten eine spezifische Politik betreibt. Eine solche ‚Sonderbeachtung und Extrabehandlung‘ spezifischer Gruppen könnte die allgemeine Gruppensolidarität schwächen.

Weiterhin hätte – so kann angeführt werden – eine Sonderpolitik für Arbeitsmigranten die nicht intendierte Konsequenz, letztlich deren Exklusion und Marginalisierung zu zementieren oder gar noch zu verstärken. So wird in Deutschland kontrovers über die Sinnhaftigkeit des Begriffs ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ diskutiert. Einige halten ein solches Konzept für notwendig, um systematische Benachteiligungen von Menschen, die selbst eingewandert sind oder bei denen zumindest ein Elternteil in einem anderen Land als in Deutschland als Ausländer geboren wurde, überhaupt feststellen zu können. Dahingegen lehnen andere den Gebrauch dieses Ordnungskriteriums der amtlichen Statistik ab, da durch die Schaffung und Nutzung dieser Kategorie selbst eine stigmatisierende Abgrenzung erfolge.⁶ Zu den hiermit verbundenen Fragen der Politiken von Bezeichnungen, Kategorisierungen und Zugehörigkeitszuschreibungen gibt es nicht nur in Deutschland, sondern in allen Ländern zunehmend lebhaftere Diskussionen. So widmet sich etwa ein jüngst erschienener Sammelband *Shifting Boundaries of Belonging and New Migration Dynamics in Europe and China* dem Umgang mit genau dieser Problematik in unterschiedlichen europäischen Ländern und in China (Pries 2013). Demnach wird in Frankreich z. B. in amtlichen Volkszählungen eine eventuelle Zuwanderungsgeschichte der Bevölkerung gar nicht erst erfragt. Eine Erhebung dieser Kategorie könne – so die vorherrschende Begründung – dazu missbraucht werden, Menschengruppen zu marginalisieren und besonders zu etikettieren. In Großbritannien dagegen werden in den Volkszählungen sehr viele und – von der Zählung 1991 über diejenige von 2001 bis zu der von 2011 – immer mehr und immer differenzierter ethnische und migrationsbezogene Eigenschaften abgefragt. Dabei wird argumentiert, dass erst dadurch untersucht werden kann, ob systematische Diskriminierungen am Arbeitsmarkt oder im Bildungssystem vorliegen.

Bezogen auf Gewerkschaften kann argumentiert werden, dass die Frage, ob spezifische Minderheiten- bzw. Diversity-Politiken – in diesem Falle für die Mitglieder mit Migrationshintergrund – notwendig oder sinnvoll sind, nur beantwortet werden kann, wenn bestimmte, potentiell diskriminierungsrelevante Merkmale erhoben werden. Wie Peter Kühne (2000) aufzeigt, hatten die Gewerkschaften in Deutschland in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts im Hinblick auf diese Frage durchaus wechselvolle Positionen, die zwischen der oben zitierten französischen und britischen Tradition schwankte. Auf Anfragen zum Anteil von Mitgliedern mit Migrationshintergrund konnten die großen Gewerkschaften ver.di und IG Metall im Jahr 2013 keinerlei Angaben machen, weil diese Daten nicht erhoben wurden (SVR 2014: 121 f.).

Nur weil solche Bezeichnungen wie z. B. ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ die Ambivalenz in sich tragen, von bestimmten politischen Kräften für Marginalisie-

⁶ Vgl. Pries 2014a und zu Konzept sowie Definition des Begriffes siehe http://de.wikipedia.org/wiki/Migrationshintergrund#Definition_des_Statistischen_Bundesamtes.

rungs- oder Ethnisierungsprozesse missbraucht werden zu können, sollten diese Begriffe selbst nicht marginalisiert werden, wenn ohne ihren Gebrauch Diskriminierungstendenzen nicht offen gelegt werden können. Dies entspräche einer „Vogel Strauß-Politik“, nach der Dinge nicht existieren, die nicht sichtbar gemacht werden. Die Gewerkschaften in Deutschland ermitteln z. B. den möglichen Migrationshintergrund ihrer Mitglieder gar nicht systematisch, wobei auf einige der oben erwähnten Argumente zurückgegriffen wird. Ähnlich wie im Falle der Erhebung des Geschlechts spricht aber Vieles dafür, systematisch zu erheben, ob Gewerkschaftsmitglieder mit Migrationshintergrund z. B. in gleichen Berufspositionen systematisch weniger verdienen als Mitglieder ohne Migrationshintergrund oder ob sie in den Vertretungsgremien der Gewerkschaften (und auch der Betriebsräte) angemessen vertreten sind.⁷

Wie wichtig eine reflektierte und aktive Behandlung dieses dritten Dilemmas ‚explizite Diversity-Politiken für Arbeitsmigranten oder nicht‘ ist, soll an zwei Beispielen skizziert werden. Zum einen existiert eine signifikante Lohnlücke zwischen Beschäftigten mit ausländischer zu Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit, was z. B. in einem Kurzbericht des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung aus dem Jahr 2013 dokumentiert ist (Lehmer/Ludsteck 2013) und in Abbildung 1 anschaulich kondensiert wurde (wobei aus Mangel an entsprechenden Daten nur die Kategorie ‚Staatsangehörigkeit‘ und nicht ‚Migrationshintergrund‘ zu Grunde gelegt wurde). Bei der Verteilung der durchschnittlichen Löhne ergeben sich je nach Staatsangehörigkeit beträchtliche Unterschiede. Beschäftigte mit britischer Staatsangehörigkeit z. B. verdienen danach durchschnittlich etwa 130 Prozent des Durchschnittslohns der deutschen Staatsangehörigen. Auch Arbeitnehmer aus Österreich, Frankreich, den Niederlanden und anderen EU-Mitgliedsländern liegen über dem durchschnittlichen Lohn der Deutschen. Dies überrascht nicht sonderlich angesichts der Tatsache, dass ein Großteil der Arbeitsmigranten aus diesen Staaten als hochqualifiziert gelten kann und dementsprechend im Durchschnitt mehr verdient als die deutschen Staatsangehörigen.

Im Gegensatz hierzu erhalten z. B. Menschen aus Serbien und Montenegro oder aus der Türkei im Durchschnitt nur 60 Prozent dessen, was ein Beschäftigter mit deutscher Staatsangehörigkeit durchschnittlich verdient. Dabei repräsentiert die Breite der jeweiligen ‚Kuchenstücke‘ des Tortendiagramms den Anteil der jeweiligen Beschäftigtengruppe an der Gesamtbeschäftigung. Die Beschäftigung von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit unterliegt demnach extremen Spannbreiten, denn nur weniger als ein Viertel der ausländischen Beschäftigten wird höher entlohnt als die deutschen Beschäftigten. Die übergroße Mehrheit der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit liegt bei der Entlohnung unter diesem Durchschnitt (z. B. Tschechien, Ungarn, Indien) und zum Teil sogar erheblich darunter (z. B. Vietnam, Afghanistan, Marokko, Kasachstan). Die Ungleichverteilung zwischen

⁷ Als Argument gegen eine gewerkschaftliche Sonderbehandlung von ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ könnten auch die Ergebnisse einer Analyse des Sozioökonomischen Panels gedeutet werden, denen zufolge sich Migranten nicht signifikant in ihrer Bereitschaft, Gewerkschaftsmitglied zu sein, von anderen Bevölkerungsgruppen unterscheiden (Behrens et al. 2017). Allerdings ist die genutzte Datengrundlage für ausführlichere Analysen vor allem neuerer Einwanderergruppen unzureichend.

Deutschen und Ausländern nahm zwischen 2000 und 2008 zwar insgesamt ab, allerdings in der Form einer wachsenden Ungleichheit in der Entlohnung nach Herkunftsländern. All dies legt nahe, dass es für gewerkschaftliche Entlohnungspolitiken von erheblicher Bedeutung sein sollte, auch das Merkmal Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund systematisch einzubeziehen.

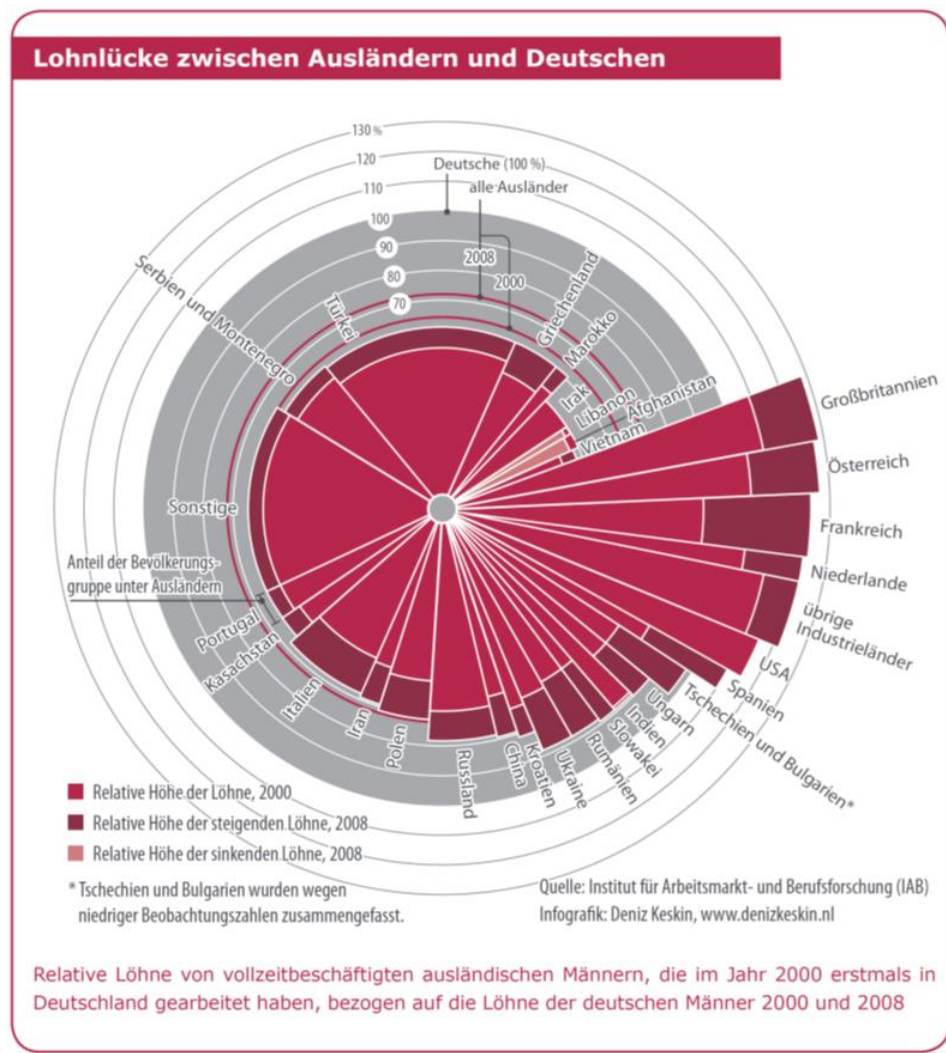


Abbildung 1: Anteil und Entwicklung der Löhne (Ausländer und Deutsche 2000 und 2008)
(Quelle: Rebggiani 2013)

Ein zweites Beispiel für die Bedeutung spezifischer (gewerkschaftlicher) Politiken für einzelne Migrantengruppen ist das des Umgangs mit irregulärer Migration. Verena Schmidt und Helen Schwenken widmeten sich 2006 in den WSI-Mitteilungen diesem Thema und fragten, wie sich Gewerkschaften konkret zur Gruppe irregulärer Migranten positionieren und welche spezifische Politik für diese betrieben wird (Schmidt/Schwenken 2006: 44). In Deutschland lebt eine nicht unerhebliche Gruppe von schätzungsweise dreihunderttausend bis eine Million irregulärer Migranten. Die Autorinnen stellen in einem internationalen Vergleich heraus, wo Bemühungen einer spezifischen Politik für diese Gruppe existieren. Deutschland tritt hierbei nur marginal

in Erscheinung, und bei einem Vergleich mit anderen internationalen Gewerkschaften wird deutlich, dass hier erheblich weniger Erfahrungen vorhanden sind. Penninx/Roosblad (2000: 2 f.) kommen zu ähnlichen Ergebnissen und weisen darauf hin, dass dies nicht unbedingt nur den Gewerkschaften zuzuschreiben ist, sondern auch in den Migrationsregimen der unterschiedlichen Länder, in denen diese tätig sind, begründet ist. In traditionellen Einwanderungsländern wie den USA, Kanada und Australien sind die Migrationsregime insgesamt völlig anders strukturiert als z. B. in Deutschland. Dies hat auch Auswirkungen auf die Orientierung und Politiken der Gewerkschaften: Gewerkschaftliche Diversity-Politiken finden sich eher in traditionellen und liberalen Einwanderungsländern (auch Großbritannien), als in Ländern wie Deutschland oder Frankreich. Ohne die Geschichte der jeweiligen Länder kann die Problematik des Themenkomplexes Migration, Integration und Gewerkschaften nicht angemessen analysiert werden. Diese historische Entwicklung wird im nächsten Abschnitt kritisch behandelt.

2 Historische Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen

Im Hinblick auf die geschichtliche Entwicklung von Arbeitsmigration in Deutschland ist hervorzuheben, dass die historisch-empirische Forschung gerade im letzten Jahrzehnt umfangreiche und differenzierte Befunde zu Fragen der Behandlung von Ausländern, ausländischen Beschäftigten, Gastarbeitern und auch der Zwangsarbeit während des Dritten Reiches vorgelegt hat.⁸ Entgegen der von weiten Teilen der Gesellschaft, der Politik und auch der Gewerkschaften während der gesamten zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts mehrheitlich mitgetragenen Behauptung, Deutschland sei kein Einwanderungsland, ist festzustellen, dass Europa insgesamt und besonders Deutschland eigentlich immer durch starke saisonale und dauerhafte Migrationsbewegungen geprägt waren. Viele europäische Länder entwickelten formale Verträge für die Regulierung von zirkulärer Arbeitsmigration nicht erst seit dem Anwerbeabkommen 1955 mit Italien, sondern bereits seit Beginn des 20. Jahrhunderts. Christoph Rass hat in seiner Habilitationsschrift diese frühen Abkommen zirkulärer Migration ausführlich untersucht (Rass 2010). Demnach sind die Anfänge bereits im Kontext des Ersten Weltkrieges zu sehen. Als Beispiel für die sich etablierenden Strukturen kann ein Abkommen zwischen Frankreich und Italien aus dem Jahr 1919 gelten. Italienische Arbeitskräfte wurden gegen Kohlelieferungen aus Lothringen ‚getauscht‘. Der instrumentelle Gebrauch von Arbeitsmigranten als Teil bilateraler Vertragspolitiken in Europa hat also bereits seit spätestens dem frühen 20. Jahrhundert Tradition.

Das nationalsozialistische Regime und der Zweite Weltkrieg lösten die größten Migrationsbewegungen in Europa aus, die es in neuerer Zeit gab. Zwischen 1939 und 1943 machten Flüchtlinge, Vertriebene und Deportierte europaweit etwa 30 Millionen aus (ca. fünf Prozent der europäischen Bevölkerung). Addiert man die Massenzwangswanderungen zwischen 1943 und 1945 hinzu, so erhöht sich die Anzahl

⁸ Besonders das IMIS an der Universität Osnabrück hat unter der Leitung von Klaus Bade und Jochen Oltmer sehr viel zu dieser historischen Aufarbeitung beigetragen, vgl. <http://www.imis.uni-osnabrueck.de/>.

auf mehr als 50 Millionen Migrierende (ca. ein Zehntel der Bevölkerung Europas; vgl. Bade 2000: 284 f.). Das Zwangsarbeitssystem der Nationalsozialisten konnte dabei an die bereits bestehenden historisch gewachsenen Wanderungsbeziehungen zwischen Deutschland und vielen anderen Ländern anknüpfen, es spielte eine zentrale Rolle bei der Aufrechterhaltung der nationalsozialistischen Herrschaft, Wirtschaft und des Krieges überhaupt. Zum Ausmaß der Zwangsarbeit im nationalsozialistischen Deutschland können nur Schätzungen herangezogen werden. Demnach wurden zwischen 1939 und 1945 zwischen 13 und 20 Millionen Zwangsarbeiter in Deutschland und in den von Deutschland besetzten Gebieten, vor allem in der damaligen Sowjetunion, in Polen und Frankreich rekrutiert und eingesetzt. Hinzu kommen etwa neun Millionen Umgesiedelte, die der rassistischen Politik gemäß entweder als sogenannte Volksdeutsche ›Heim in das Reich‹ geholt oder als ›Nicht-Arier‹ zwangsumgesiedelt wurden. Die Politik der Instrumentalisierung, der Marginalisierung und der Separierung von Arbeitskräften, die in Ansätzen bereits lange vor dem Zweiten Weltkrieg in verschiedenen Ländern Europas praktiziert wurde, erhielt im NS-Regime eine Zuspitzung und Radikalisierung, die in ihrer Menschenverachtung historisch einmalig ist. Sie wurde – z. B. in der Form des Verbots der gemeinsamen Essenseinnahme mit Zwangsarbeitern (Knigge et al. 2012: 91 ff.) – über einen recht langen Zeitraum von mehr als zwölf Jahren bis in den letzten Haushalt hinein durchgesetzt und prägte entsprechend das Alltagshandeln aller Menschen in Deutschland.

Mit dem Ende des Zweiten Weltkrieges und auch danach war Europa von immensen Migrationsbewegungen geprägt. Besonders Deutschland war eine Drehscheibe massiver interner und internationaler Wanderungen. Insgesamt flüchteten etwa 14 Millionen sogenannte ›Reichsdeutsche‹ und ›Volksdeutsche‹ entweder zum Ende des Krieges nach Westen, wurden nach dem Krieg dorthin vertrieben oder nach Osten deportiert (Bade 2000: 297). Zudem zählte man am Ende des Zweiten Weltkrieges noch etwa elf Millionen *displaced persons*, von denen ein Großteil Zwangsarbeiter im nationalsozialistischen Deutschland war und deren Weiterwanderung, Sesshaftwerdung oder Repatriierung sich teilweise über Jahre hinzog. Sie blieben oft im eigentlichen Wortsinn ohne Platz und Heimat, denn in ihren Herkunftsregionen wurden sie nicht selten als Kollaborateure der Nationalsozialisten angesehen. Weiterhin kommen noch schätzungsweise zehn Millionen Binnenwanderer hinzu, die z. B. vor den Bombenangriffen in den Städten flüchteten, sowie bis in die 1950er Jahre etwa neun Millionen Rückkehrer aus Kriegsgefangenschaften (ebd.: 299). Zusammengefasst gilt also: Deutschland ist seit Jahrhunderten, in Friedens- wie auch in Kriegszeiten, schon immer eine bedeutsame Drehscheibe für Migrationsbewegungen in Europa gewesen.

Vor dem Hintergrund dieser realen Entwicklung ist die Losung ›Deutschland ist kein Einwanderungsland‹, welche die Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland während der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts bestimmte, als eine folgenreiche Wirklichkeitsverleugnung anzusehen. Diese kontrafaktische Wirklichkeitsdeutung ist wohl das größte Unrecht, welches in dieser Periode in deutschem Namen den Millionen von Einwanderern, Zuwanderern und ›Gastarbeitern‹ angetan wurde. Denn wenn ein Land kein Einwanderungsland ist, dann braucht es keine Integrationspolitik

und dann sollen alle ‚Gäste‘ bitteschön wieder gehen, sobald es für das Ankunftsland opportun ist, oder sich als leidlich Geduldete im Dunkeln halten. Die mit dieser Nicht-einwanderungspolitik trotz Einwanderungssituation verbundenen gesellschaftlichen Folgewirkungen sind bis heute noch nicht richtig aufgearbeitet worden. Dies hängt auch damit zusammen, dass vielfach die gleichen Menschen, die unter dem NS-Regime die Zwangsarbeit verwalteten (und die Arbeitsverwaltung war neben SA/SS und der Wehrmacht eine der wichtigsten Stützen des nationalsozialistischen Regimes), ab den 1950er Jahren die Eckpfeiler der ‚Gastarbeiter‘-Politik definierten (Schmuhl 2003). Das erste Anwerbeabkommen wurde 1955 mit Italien geschlossen. Ihm folgten bis 1968 weitere mit Griechenland, Spanien, Türkei, Marokko, Portugal, Tunesien, Jugoslawien und Südkorea. Wenn heute das Thema Gewerkschaften und Migration in historischer Perspektive behandelt wird, so sind diese Zusammenhänge sehr sensibel zu berücksichtigen.

Bei der Betrachtung der jährlichen Nettozuwanderungsrate in Deutschland seit 1950 wird das Skandalöse der Behauptung ›Deutschland ist kein Einwanderungsland‹ noch deutlicher. Die Nettozuwanderung ist mit Ausnahme von Krisenzeiten (wie 1967, der Ölkrise 1973 f. und 1983 f.), in denen die Konjunkturpufferfunktion der Gastarbeiterrotation mehr als offensichtlich wurde, weitgehend positiv (vgl. Abbildung 2). Zum Ende des ersten Jahrzehnts des 21. Jahrhunderts sank die Nettozuwanderung gegen null und war 2008 und 2009 sogar negativ, seitdem ist Deutschland aber erneut ein starker Nettogewinner von Zuwanderung. Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges hatten fast zwei Drittel der in der BRD und der DDR lebenden etwa 67 Millionen Menschen eigene Erfahrungen mit zwangsweiser Migration gemacht. Seit den späten 1950er Jahren begann dann die ‚Gastarbeiter‘-Wanderung. Sie führte zu einem Bestand von etwa 700.000 Menschen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit im Jahr 1961, was damals etwa 1,2 Prozent der Bevölkerung ausmachte. Dieser Anteil an ausländischer Wohnbevölkerung wuchs dann sehr rasch auf über vier Millionen Menschen seit den 1970er Jahren und auf über sieben Millionen nach der Wiedervereinigung in den 1990er Jahren an. Bis 1998 hat die offizielle Politik (der großen Volksparteien) mehrheitlich den Slogan ‚Deutschland ist kein Einwanderungsland‘ zumindest insofern mitgetragen, dass keine andere politische Mehrheit im Bundestag möglich war. Ein Paradigmenwechsel erfolgte erst ab 1998 mit der rot-grünen Koalition von SPD und Grünen. Stellt man die kollektive Selbstbeschreibung und die tatsächliche Wanderungsentwicklung gegenüber, so erweist sich die klaffende Lücke als umso erklärungsbedürftiger. Ohne Rückgriff auf Geschichte ist dies unmöglich. So wie für die Soziologie als Wissenschaft (Pries 2014b) dürfte auch für die Gewerkschaften noch selbstkritischer Reflexionsbedarf bestehen.

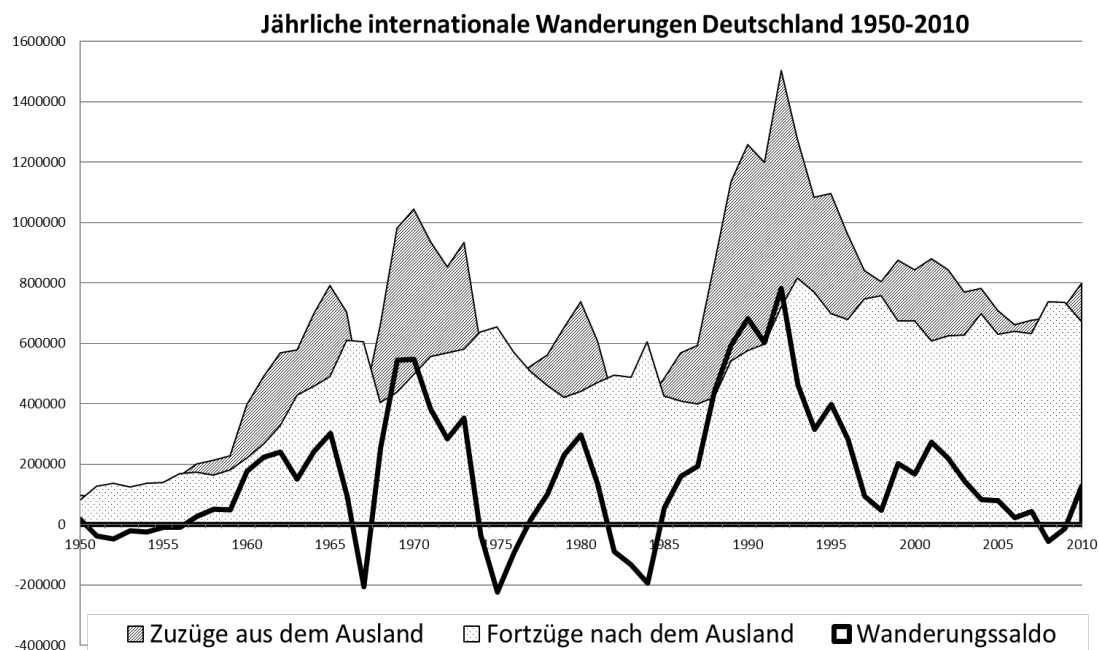


Abbildung 2: Jährliche internationale Ein- und Auswanderungen (BRD 1950 bis 2010)

(Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Destatis; bis 1990 frühere BRD, 1950 bis 1957 ohne Saarland, bis 1990 ohne Kategorie „Herkunfts-/Zielregion undefiniert, ohne Daten“)

Ein nachhaltiger Wandel in der Migrations- und Integrationspolitik lässt sich seit dem neuen Jahrhundert feststellen. Dieser wurde nicht zuletzt durch – wiederum utilitaristisch inspirierte – Überlegungen zum demographischen Wandel forciert. Angesichts einer nachhaltig niedrigen Fertilitätsrate von etwa 1,3 Geburten pro Frau⁹, eines Anstieges der Lebenserwartung und einer durchschnittlich immer älteren Bevölkerung in Deutschland erscheint eine dauerhafte jährliche Nettoeinwanderung von 200.000 bis 400.000 erwerbsfähigen Personen als notwendig. Selbst unter diesen Umständen würde das Erwerbspersonenpotential in Deutschland bis 2050 von 50 Millionen auf etwa 39 Millionen sinken (SVR 2013: 44) und die Stabilität des Systems der sozialen Sicherung wäre nicht gewährleistet. Die Einwanderung von mehreren hunderttausend Arbeitskräften jährlich ist also für die nächsten Jahrzehnte eine Mindestvoraussetzung, um den demographischen Wandel zu gestalten. Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund liegt schon heute bei jüngeren Jahrgängen (unter zehn Jahren) bei etwa einem Drittel, in bestimmten Stadtteilen von Großstädten liegt er bereits heute bei über der Hälfte aller Kinder. Vor diesem Hintergrund erscheint die Diskussion darüber, ob Deutschland ein multikulturelles Land sei, überflüssig. Die Fakten sind eindeutig: Unser Land war im 19. Jahrhundert Aus- und Einwanderungsland zugleich, es ist seit dem 20. Jahrhundert vor allem eine Einwanderungsgesellschaft. Die endgültige Abkehr von dem Motto ‚Deutschland ist kein Einwanderungsland‘ erfordert auch eine gründliche Revision der vorherrschenden Vorstellungen von Integration.

⁹ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Zusammengefasste_Fruchtbarkeitsziffer.

3 Für ein erweitertes Verständnis von Migration und Integration

Vor dem Hintergrund der historischen Entwicklung von Arbeitsmigration in Europa und in Deutschland sowie der in den letzten Jahrzehnten vorherrschenden Vorstellungen und Debatten zum Thema der Assimilation und Integration ergibt sich die Notwendigkeit, unser Verständnis von Migration und Integration insgesamt angesichts von Globalisierung und Europäisierung zu erweitern. Nur in einem solchen Rahmen können auch die Herausforderungen und Chancen für Gewerkschaften angemessen diskutiert werden. Ein erster wichtiger Punkt ist hierbei, Migration und Integration vor dem Hintergrund der Globalisierung zu sehen. Mit der Globalisierung wird es schwieriger, einen Unterschied zwischen Migration und Integration als zwei unterschiedliche Etappen zu machen. Das traditionelle Modell von *Aus- bzw. Einwanderung* besagt, dass jemand seine Koffer packt und in ein anderes Land geht und dort für immer bleibt. Bei der *Gastarbeiter-Migration* war dagegen – von den anwerbenden und sendenden Staaten ebenso wie von der Mehrheit der Arbeitsmigranten selbst – zunächst geplant, dass die betreffenden ‚Gastarbeiter‘ entsprechend dem Rotationsmodell nach drei Jahren in ihre Heimat zurückkehren. Tatsächlich sind aber Millionen dieser ‚Gastarbeiter‘ in Deutschland geblieben und haben ihre Familien nachgeholt. Dieses Beispiel verdeutlicht, dass das traditionelle Modell von Auswanderung oder von programmierter Rückkehrwanderung nicht die tatsächliche Migrationsdynamik abbildet. Heute gibt es zu viele andere Formen von Migration, für welche die Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe jeweils spezifisch diskutiert und beantwortet werden müssen. Dies bringt völlig neue Aufgaben mit sich, und zwar auch für die Gewerkschaften.

So ist Integration erstens weder eine Einbahnstraße noch ein Treppchen-Modell, wie bereits ausgeführt wurde. Integration folgt nicht immer einer festgelegten stufenförmigen Sequenz; von denjenigen, die unbefristet auswandern wollen, hat sich in der Geschichte immer wieder ein nicht unerheblicher Teil (von einem Viertel oder gar einem Drittel) für die Rückkehr in das Herkunftsland entschieden. So sind z. B. von den Russland-Deutschen, die seit den 1990er Jahren nach Deutschland kamen, viele Tausende wieder zurückgegangen. Etliche tausend hochqualifizierte Türkeistämmige der zweiten und dritten Generation, die hier in Deutschland geboren sind, die sich meistens der deutschen und der türkischen Kultur und Gesellschaft zugehörig fühlen, sind z. B. nach Istanbul ausgewandert und arbeiten dort in Callcentern oder internationalen Unternehmen. Es gilt also zu betonen, dass Migration grundsätzlich ein ergebnisoffener Prozess ist.

Zweitens darf das Verständnis von Integration kein Diktat der ‚Mehrheitsgesellschaft‘ gegenüber den Eingewanderten sein. Integration darf nicht als ‚Anpassungskeule‘ gegen andere Kulturen und Lebensweisen missbraucht werden. Vielmehr muss sie eine Verhandlungssache sein, und die Teilhabe aller Gruppen eines Sozialgeflechtes muss ermöglicht werden. Drittens ist Integration in der Regel keine ›Entweder-oder-Entscheidung‹. Sie sollte als eine ›Sowohl-als-auch-Einladung‹ im Hinblick auf Loyalitäten, Heimatgefühle, identitäre Verortungen und Lebensperspektiven verstanden werden. Problematisch ist hier z. B., wie in Deutschland mit dem Thema

der doppelten Staatsbürgerschaft umgegangen wird. Es ist unter sozialen, rechtlichen, politischen und kulturellen Gesichtspunkten mehr als zweifelhaft, dass Menschen 18 Jahre lang in Deutschland mit zwei Staatsangehörigkeiten leben und sie sich dann zwischen ihrem 18. und 23. Lebensjahr für eine der beiden Staatsangehörigkeiten entscheiden müssen. So ergeht es beispielsweise den Jugendlichen, die zwar in Deutschland geboren wurden, deren Eltern aber z. B. die türkische Staatsbürgerschaft haben. Diese jungen Menschen mussten sich bis 2014 mit spätestens 23 Jahren entscheiden, ob sie die deutsche oder die türkische Staatsangehörigkeit zurückgeben.¹⁰ Eine solche Auflage, sich als junger Erwachsener zwischen den beiden bis dahin gehaltenen Nationalitäten entscheiden zu müssen, mag für viele Betroffene damit vergleichbar sein, sich gezwungen zu sehen, sich entweder für den Vater oder für die Mutter zu entscheiden.

Viertens ist Integration kein eindimensionaler Zustand, sondern ein permanenter und vieldimensionaler *Prozess* der ökonomischen, kulturellen, sozialen und politischen Teilhabe im Sinne der Mobilisierung von Fähigkeiten. Ein solches Konzept der gesellschaftlichen Teilhabe als die Mobilisierung der Fähigkeiten der Menschen wurde von dem Nobelpreisträger Amartya Sen (1979) entwickelt. Es verdeutlicht sehr gut die Grundidee, Teilhabe an gesellschaftlichem Leben vor allem über Ermöglichkeiten und Einladungen und weniger über Verbote sowie Restriktionen zu regeln (letzttere haben sich auf die Wahrung der Anerkennung der verfassungsmäßigen Ordnung und ihrer Gesetze zu konzentrieren).

Fünftens ist Integration schließlich nicht notwendigerweise eine Teilhabe an nur einem Ort. Dies entspräche bildlich veranschaulicht dem Modell der russischen Matroschka-Puppen, die ineinander gesteckt werden. Konkret wäre demnach jemand zunächst Dortmunder, Bochumer oder Göttinger und dann Nordrhein-Westfale oder Niedersachsen und dann Deutscher und dann wiederum Europäer. In diesem Modell sind die Teilhabekreise also konzentrisch ineinander angeordnet. Tatsächlich können Menschen aber auch Identitäten pluri-lokal zwischen bestimmten Regionen und über Ländergrenzen hinweg entwickeln. So können sich Menschen z. B. *zwischen oder jenseits* unterschiedlichen Ländern verorten, also etwa gleichzeitig (Halb-)Bayer und (Halb-)Anatole sein oder Istanbuler und Berliner. Integration ist demzufolge potentiell auch die gleichzeitige Lebenspraxis und pluri-lokale Einbindung auf lokaler, nationaler, supranationaler, globaler und transnationaler Ebene. Das kann z. B. auch auf diejenigen Arbeitsmigranten zutreffen, die in den 1960er und 1970er Jahren nach einem mehrjährigen Arbeitsaufenthalt in Deutschland in die Türkei zurückkehrten und sich heute etwa als deutsch-türkische Europäer oder europäische Deutsch-Türken oder Türken-Deutsche oder vielleicht auch nur als Europäer verstehen.

Solche komplexen Mehrfachverortungen beschränken sich aber nicht auf die Selbstkonzepte und Identitäten der Migranten. Es gibt auch ganz komplexe Formen der Pendelwanderung. Beispielsweise wanderten über eine Million Polen zwischen den Jahren 2004 und 2008 nach Großbritannien, weil hier nach dem Beitritt Polens

¹⁰ Diese sogenannte Optionspflicht wurde zwar 2014 eingeschränkt, die CDU hat auf ihrem Parteitag im Dezember 2016 allerdings beschlossen, sich für deren Wiedereinführung stark zu machen.

zur EU im Jahr 2004 keine rechtlichen Einwanderungsrestriktionen wie etwa in Deutschland bestanden. Allerdings verschlechterten sich mit der Finanzkrise 2008 die Arbeitsmöglichkeiten für Polen in Großbritannien erheblich, viele Tausende wanderten daraufhin zunächst nach Polen zurück und dann weiter nach Schweden, wo die rechtlichen und Arbeitsmarktbedingungen besser waren. Nach 2011 wanderten dann auch sehr viele Polen nach Deutschland.

Auch in Bezug auf Wanderungsbewegungen im Alter zeigen sich multidirektionale und komplexe Verläufe. So leben Hunderttausende deutscher Rentner in Spanien oder im Süden der Türkei, sie kommen in regelmäßigen Abständen nach Deutschland oder pendeln zwischen mehreren Lebensmittelpunkten. Viele türkeistämmige Rentner pendeln ebenfalls zwischen der Türkei und Deutschland. Ähnliche Alterswanderungen sind auch zwischen den USA und Mexiko zu beobachten, wobei wohlhabendere USA-Rentner wegen des Klimas und ärmere Amerikaner wegen der niedrigeren Lebenshaltungskosten zumindest einen Teil des Jahres in Mexiko verbringen. Ein weiteres Beispiel für komplexe internationale Wanderungen sind Studierende, die ein oder mehrere Semester im Ausland verbringen und später eventuell auch für längere Zeit in anderen Ländern verbleiben.

Die Grenzen zwischen klassischer internationaler Migration und flexiblen Formen grenzüberschreitender Mobilität verschwimmen immer mehr. Nach der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 kamen viele Tausende aus Italien, Spanien oder Griechenland auf der Suche nach Beschäftigung nach Deutschland. Im Jahr 2013 waren dies jeweils mehr als Zehntausend Arbeitsmigranten aus diesen Ländern. Ob diese Menschen dauerhaft in Deutschland bleiben oder nach einer möglichen Verbesserung der Lage in ihren Herkunftsländern wieder zurück wandern, lässt sich gegenwärtig nicht zureichend prognostizieren – die Betroffenen selbst wissen es nicht einmal. Eine Studie von Himmelreicher/Scheffmeier (2012: 21) zeigt, dass knapp jede fünfte neue Altersrente im Jahr 2009 von mindestens einem nationenübergreifenden Aspekt betroffen ist. Es handelt sich also um einen ausländischen Staatsangehörigen, eine Fremd- oder Vertragsrente oder der Wohnort des Rentenbeziehenden befindet sich im Ausland. All diese Beispiele zeigen, dass die Transnationalisierung von Mobilität im Zusammenhang von Arbeit und Erwerb, aber auch von Studium und Alter, nicht erst in der fernen Zukunft eine Rolle spielen wird, sondern bereits heute Realität ist.

Vor dem Hintergrund eines so erweiterten Verständnisses von Migration und Integration stellt sich auch für die Gewerkschaften die Notwendigkeit einer Neubestimmung ihrer Politik. Yilmaz Karahasan (2011: 4), ehemals Mitglied im geschäftsführenden Vorstand der IG Metall, resümierte:

„Seit Beginn der Ausländerbeschäftigung bis etwa vor zehn Jahren, d. h. über 40 Jahre hinweg, wurde über Integration geredet, Assimilation erwartet und Ausgrenzung betrieben. In erster Linie waren es die Gewerkschaften, die sich von Anfang an gegen eine solche Politik zur Wehr gesetzt haben.“

Angesichts der in diesem Artikel skizzierten Grundprobleme gewerkschaftlicher Orientierungen gegenüber Migration und Migranten wäre es hilfreich, die tatsächlichen gewerkschaftlichen Politiken kritisch und wissenschaftlich eingehender zu untersuchen.

Literatur

- Bade, Klaus J., 2000: Europa in Bewegung. Migration vom späten 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart. München.
- Bade, Klaus J., 2011: Integration in der Einwanderungsgesellschaft. Festvortrag zum Festakt »Zehn Jahre Stuttgarter Bündnis für Integration«, 04. Oktober 2011, Rathaus Stuttgart. Internet: http://kjbade.de/bilder/20111004_Integration%20in%20der%20Einwanderungsgesellschaft.pdf [zuletzt aufgesucht am 10.03.2017].
- BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge), 2005: Der Einfluss von Zuwanderung auf die deutsche Gesellschaft. Nürnberg.
- Beck, Ulrich, 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/M.
- Behrens, Martin/Brehmer, Wolfram/Zimmer, Barbara, 2017: Gewerkschaften und Migration. In: WSI-Mitteilungen 2/2017, S. 142-148.
- Birke, Peter, 2007: Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und Soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark. Frankfurt/M.
- Brücker, Herbert/Hauptmann, Andreas/Vallizadeh, Eshan, 2013: Zuwanderer aus Bulgarien und Rumänien. Arbeitsmigration oder Armutsmigration? IAB-Kurzbericht 16/2013. Nürnberg.
- Burkert, Carola, 2015: EU-Migranten landen oft im Niedriglohnsektor. In: Mediendienst Integration. Internet: <https://mediendienst-integration.de/artikel/iab-untersuchung-migranten-sind-auf-dem-arbeitsmarkt-oeffter-im-niedriglohnsektor-zu-finden.html> [zuletzt aufgesucht am 10.03.2017].
- Deutscher Bundestag, 2000: Sechster Familienbericht. Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Leistungen – Belastungen – Herausforderungen. Drucksache 14/4357. Bonn.
- Deutschmann, Christoph, 2016: Einfallstor für Rechts. In: Mitbestimmung, Nr. 1/2016, S. 21-23. Internet: http://www.boeckler.de/pdf/p_mb_1_2_2016.pdf [zuletzt aufgesucht am 10.03.2017].
- Fuchs, Johann/Kubis, Alexander/Schneider, Lutz, 2015: Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität. Gütersloh.
- Himmelreicher, Ralf K./Scheffmeier, Tine, 2012: Transnationalisierung und Europäisierung der Altersrente? Entwicklung beim Zugang in Altersrente in Deutschland (1993 – 2009). Berliner Studien zur Soziologie Europas, Arbeitspapier Nr. 26.
- Hinken, Günter, 2004: Vom „Gastarbeiter“ aus der Türkei zum gestaltenden Akteur. Mitbestimmung und Integration von Arbeitsmigranten bei Ford in Köln. In: Jan Motte, Rainer Ohliger (Hrsg.), Geschichte und Gedächtnis der Einwanderungsgesellschaft. Migration zwischen historischer Rekonstruktion und Erinnerungspolitik. Essen, S. 251-258.

- Karahasan, Yilmaz, 2011: 50 Jahre Migration ohne Emanzipation – Wie geht es weiter? Veranstaltungen zu „50 Jahre Anwerbeabkommen mit der Türkei“, Vortrag Oktober/November 2011. Internet: http://www.migration-online.de/beitrag._cGkPSZhXA7X19wcmludD0xJmFtcDtpZD04MTEw_.html [zuletzt aufgesucht am 10.03.2017].
- Keim, Sylvia, 2003: „So richtig deutsch wird man nie sein...“ – Junge Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Zwischen Integration und Ausgrenzung. Frankfurt/M.
- Knigge, Volkhard/Lüttgenau, Rikola-Gunnar/Prieß, Lutz/Wagner, Jens-Christian (Hg.), 2012: Zwangsarbeit. Die Deutschen, die Zwangsarbeiter und der Krieg (Ausstellungskatalog). Essen.
- Kühne, Peter, 2000: The Federal Republic of Germany: Ambivalent Promotion of Immigrants Interests. In: Rinus Penninx/Judith Roosblad (Hg.), Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960-1993. New York/Oxford, S. 39-64.
- Lehmer, Florian/Ludsteck, Johannes, 2013: Das Herkunftsland ist von hoher Bedeutung. IAB-Kurzbericht, Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1/2013. Nürnberg.
- Penninx, Rinus/Roosblad, Judith (Hg.), 2000: Trade unions, immigration, and immigrants in Europe, 1960-1993: A comparative study of the attitudes and actions of trade unions in seven West European countries. New York/Oxford.
- Pries, Ludger, 1998: ‚Transmigranten‘ als ein Typ von Arbeitswanderern in pluri-lokalen sozialen Räumen. Das Beispiel der Arbeitswanderungen zwischen Puebla/Mexiko und New York. In: Soziale Welt, Jg. 49, S. 135-150.
- Pries, Ludger (Hg.), 2013: Shifting Boundaries of Belonging and New Migration Dynamics in Europe and China. Houndmills.
- Pries, Ludger, 2014a: Integration als Eröffnung gesamtgesellschaftlicher Teilhabechancen. In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 94. Jg., Heft 2 (S. 49-54) und Heft 3 (S. 122-126).
- Pries, Ludger, 2014b: Migration und Nationalsozialismus – ein immer noch blinder Fleck der Soziologie? In: Christ, Michaela/Suderland, Maja (Hg.), Soziologie und Nationalsozialismus. Frankfurt/M., S. 406-442.
- Pries, Ludger, 2016: Migration und Ankommen. Die Chancen der Flüchtlingsbewegung. Frankfurt a. M./New York.
- Pries, Ludger/Shinozaki, Kyoko, 2015: Neue Migrationsdynamiken und Folgerungen für gewerkschaftliche Politiken. In: WSI Mitteilungen, 5/2015, S. 374-382.
- Rass, Christoph, 2010: Institutionalisierungsprozesse auf einem internationalen Arbeitsmarkt. Bilaterale Wanderungsverträge in Europa zwischen 1919 und 1974 (Studien zur historischen Migrationsforschung Nr. 19). Paderborn.
- Rebeggiani, Fatma, 2013: Deutschland: Lohnentwicklung von Ausländern. In: Bundeszentrale für politische Bildung. Internet: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/newsletter/154111/lohnentwicklung-von-auslaendern?p=0> [zuletzt aufgesucht am 10.03.2017].
- Rechsteiner, Paul/Rieger, Andreas/Ambrosetti, Renzo, 2014: A huge setback. Global Labour Column No. 164. Internet: <http://www.global-labour-university.org/filead->

- min/GLU_Column/papers/no_164_Rieger_Ambrosetti_Rechsteiner.pdf [zuletzt aufgesucht am 10.03.2017].
- Schaper, Klaus, 2001: Makroökonomie. Ein Lehrbuch für Sozialwissenschaftler, Frankfurt/M.
- Schmidt, Verena/Schwenken, Helen, 2006: Irreguläre Migration und Gewerkschaften im internationalen Vergleich. In: WSI-Mitteilungen 1/2006, S. 41-46.
- Schmuhl, Hans-Walter, 2003: Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsverwaltung in Deutschland von 1871 bis 2002. Zwischen Fürsorge, Hoheit und Markt. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 270), Nürnberg.
- Sen, Amartya, 1979: Equality of What? The Tanner Lecture on Human Values. Delivered at Stanford University, May 22, 1979. Internet: http://www.ophi.org.uk/wp-content/uploads/Sen-1979_Equality-of-What.pdf [zuletzt aufgesucht am 10.03.2017].
- Sinn, Hans-Werner, 2016: „Die Migration wird uns sehr teuer kommen“. In: Neue Osnabrücker Zeitung vom 31.05.2016, Internet: http://www.hanswernersinn.de/de/Interview_NOZ_31052016 [zuletzt aufgesucht am 10.03.2017].
- SVR (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration), 2013: Erfolgsfall Europa? Folgen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit für Deutschland. Jahresgutachten. Berlin.
- SVR (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration), 2014: Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer. Berlin.
- SVR (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration), 2015: Unter Einwanderungsländern: Deutschland im internationalen Vergleich. Jahresgutachten 2015. Berlin.
- SVR (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration), 2016: Viele Götter, ein Staat: Religiöse Vielfalt und Teilhabe im Einwanderungsland. Jahresgutachten 2016 mit Integrationsbarometer. Berlin.
- Trede, Oliver, 2015: Zwischen Misstrauen, Regulation und Integration. Gewerkschaften und Arbeitsmigration in der Bundesrepublik und in Großbritannien in den 1960er und 1970er Jahren. Paderborn.
- Walwei, Ulrich, 2016: Flucht und Migration: Herausforderung für Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeit, Jg. 25 (3-4), S. 169-194.



AIS-Studien

Das Online-Journal der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie
in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS).

www.arbsoz.de/ais-studien